

BAB I PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dasar untuk pembangunan nasional. Dalam era globalisasi saat ini, segala aspek kehidupan dituntut untuk bersaing menunjukkan yang terbaik, karena yang terbaiklah yang akan dipilih, untuk dapat bersaing dalam pasar. Sebuah perusahaan seharusnya mempersiapkan diri menghadapi tantangan yang ada, dan sejatinya manusia yang memegang peran besar dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Untuk melakukan perubahan ke arah yang lebih baik, maka dibutuhkan manusia – manusia handal dalam kepentingannya manusia harus ditata dalam sebuah manajemen yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Seperti diketahui dalam organisasi terdapat salah satu unsur yaitu ; manusia yang merupakan sumber daya penggerak tujuan suatu organisasi dan paling banyak berperan untuk menentukan berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan tersebut.

Dalam usaha pencapaian tersebut banyak faktor yang mempengaruhi, salah satunya Sumber Daya Manusia (SDM) yang menunjang dalam pencapaian tujuan. Di suatu perusahaan atau organisasi, kinerja merupakan hal yang terpenting karena tanpa kinerja, tujuan organisasi tidak akan tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Sebab

kinerja yang tinggi akan dapat dicapai dengan adanya faktor manusia. Manusia merupakan komponen yang sangat penting sebab

berhasil atau tidaknya suatu usaha sebagian besar ditentukan oleh manusianya dalam melaksanakan pekerjaan. Faktor-faktor yang dapat menunjang terwujudnya kinerja yang tinggi adalah faktor kepemimpinan dan budaya organisasi.

Kepemimpinan adalah kepribadian yang tercermin dalam sifat dan watak yang unggul sehingga keunggulan itu menimbulkan pengaruh terhadap pihak yang dipimpin. Sifat dan watak dapat diwujudkan dalam bingkai budaya perusahaan yang tercipta di dalamnya. Artinya, budaya organisasi memiliki relevansi dengan kepemimpinan dalam organisasi tersebut.

Pengaruh pemimpin dalam pembentukan budaya organisasi terutama ditentukan oleh para pendiri organisasi dimana tindakan pendiri organisasi menjadi inti dari budaya awal organisasi. Faktor penting disini adalah adanya kesempatan tertentu bagi pemimpin untuk mengatasi krisis dan merencanakan proses perubahan budaya organisasi. Karena pemimpin bertanggung jawab terhadap keberhasilan organisasi, maka dia memiliki kesempatan-kesempatan untuk mentranspormasikan budaya organisasi dengan seperangkat persepektif nilai dan asumsi baru yang dibawanya masuk organisasi.

Budaya organisasi itu merupakan suatu sistem nilai yang dipegang dan dilakukan oleh anggota organisasi, sehingga hal yang sedemikian tersebut bisa membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

Keberadaan suatu unit organisasi tidak akan terlepas dari keberadaan hubungan timbal balik antara pemimpin dan karyawan yang efektif dalam menjalankan roda organisasi tersebut. Kerja yang efektif dan efisien sangat penting untuk kelangsungan hidup dan keberhasilan sebuah organisasi. Efektifitas organisasi pada dasarnya adalah kinerja individu para anggota didalam melaksanakan tugas sesuai dengan kedudukan dan peran mereka masing-masing dalam organisasi tersebut.

Dalam rangka mewujudkan budaya organisasi yang cocok diterapkan kepada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada lingkup organisasi tersebut. Para karyawan membentuk persepsi keseluruhan berdasarkan karakteristik budaya organisasi yang antara lain meliputi inovasi, kemantapan, kepedulian, orientasi hasil, perilaku pemimpin, orientasi tim, karakteristik tersebut terdapat dalam sebuah organisasi atau perusahaan mereka. Persepsi karyawan mengenai kenyataan terhadap budaya organisasinya menjadi dasar karyawan berperilaku. Dari persepsi tersebut memunculkan suatu tanggapan berupa dukungan pada karakteristik organisasi yang selanjutnya mempengaruhi kinerja karyawan (Robin; 1996).

Kinerja tenaga kerja yang tinggi mencerminkan keadaan karyawan yang dapat bekerja dengan baik dan penuh konsentrasi untuk bekerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya. Hal tersebut merupakan faktor yang penting untuk mencapai keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usahanya oleh sebab itu, maka perusahaan harus lebih memperhatikan dan memotivasi tenaga kerja secara efektif, efisien dan mendapatkan hasil pekerjaan secara optimal. Dengan demikian tujuan sebuah perusahaan akan dapat tercapai.

Kinerja suatu instansi tidak dapat berhasil atau tidak dapat tercapai dengan baik, hal ini disebabkan karena setiap karyawan atau pelaku dalam suatu organisasi atau instansi belum menyumbangkan tenaga dan kemampuan sesuai dengan kebutuhan instansi dan pimpinan belum mengetahui bagaimana cara mengukur tingkatan sumbangan tenaga kerja dalam bentuk kinerja karyawan serta belum mengetahui kapan kinerja karyawan harus dinilai sehingga karyawan tidak bekerja secara optimum.

Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan dengan kinerja instansi. Dengan perkataan lain bila kinerja perorangan/karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja instansi akan baik pula. Kinerja karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian (skill) yang tinggi, bersedia bekerja karena di gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian dan mempunyai

harapan untuk masa depan yang lebih baik. Kinerja karyawan merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan mereka. Berdasarkan beberapa faktor dilingkungan kerja, seperti kondisi kerja yang dialami karyawan, kebijakan dan prosedur, gaya kepemimpinan, hubungan kelompok kerja dan tunjangan tambahan.

Disisi lain tinggi rendahnya kinerja karyawan juga dipengaruhi kecocokan karyawan dengan kepribadian seseorang, khususnya kepemimpinan dan budaya dalam organisasi dimana ia bekerja, sering terjadi penurunan kinerja, walaupun sebelumnya mempunyai prestasi yang baik. Permasalahan ini akan menjadi bom waktu bagi instansi jika budaya organisasi karyawan tidak diperhatikan dengan baik.

Dengan kepemimpinan yang baik dan budaya organisasi yang mendukung akan mampu meningkatkan kinerja kerja pegawai khususnya dalam mencapai tujuan organisasi demikian halnya pada PT. TASMA PUJA-KBC INHU.

PT. Tasma Puja – KBC adalah salah satu perusahaan swasta nasional yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit. Untuk dapat mengantisipasi persaingan, perusahaan hendaknya harus mempertegas peraturan-peraturan yang selalu dilanggar oleh karyawan atau pekerja. Dalam penyelesaian pekerjaannya memerlukan ketelitian kerja dari para karyawan, maka haruslah didukung dengan memiliki karyawan yang mempunyai kinerja yang baik dan tingkat disiplin yang tinggi dalam mengerjakan segala tugas-tugasnya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Begitu pula halnya kondisi yang ada pada PT. Tasma Puja – KBC, kinerja karyawan masih rendah, karena masih tingginya tingkat absensi karyawan, tidak mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan, datang terlambat dan pulang lebih awal dari jam kerja, yang mana hal ini dapat menyebabkan target perusahaan setiap bulan tidak tercapai.

Kinerja terjemahan dari “*performance*” berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika (Sedarmayanti, 2007:21).

Kinerja seorang karyawan berperan penting bagi suatu perusahaan, karena kinerja setiap karyawan merupakan sumbangan bagi tercapainya kinerja setiap fungsi perusahaan dan pada gilirannya kinerja fungsi-fungsi perusahaan memberi sumbangan terhadap pencapaian kinerja perusahaan. Rendahnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat menyebabkan terhambatnya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah profesionalisme, disiplin, dan motifasi kerja. Kinerja yang rendah juga disebabkan oleh masalah kepemimpinan seperti ketidakmampuan memotivasi bawahan dan membangun kerjasama serta tidak mampu memberikan keteladanan kepada bawahan. Disamping itu juga dapat menimbulkan masalah pada lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya pewarnaan, kebersihan, ruang gerak, cahaya ventilasi atau sirkulasi udara, alat penjaga keselamatan dan kesehatan kerja. Faktor-faktor tersebut dapat menimbulkan resiko kerja berupa kecelakaan,dan atau penyakit tugas yang berhubungan dengan jabatannya. Dengan kata lain, lingkungan kerja mempengaruhi tingkat kinerja seseorang. (Alex, 2008:190)

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tasma Puja Kecamatan Batang Cenaku (KBC) Kabupaten Indra Giri Hulu (INHU)”.

I.2 Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah serta gejala-gejala yang ada, maka dapat dirumuskan permasalahannya yaitu:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada
PT.TASMA PUJA –KBC INHU
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.
TASMA PUJA –KBC INHU.

I.3 Tujuan dan kegunaan penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah terhadap kinerja karyawan pada PT.

TASMA PUJA-KBC KABUPATEN INHU

I.3.1 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. TASMA PUJA-KBC KABUPATEN INHU
- b. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. TASMA PUJA-KBC KABUPATEN INHU

I.3.2 Kegunaan Penelitian

Setelah penelitian dilaksanakan, diharapkan dapat memberikan kegunaan atau manfaat sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian dapat bermanfaat bagi kebijakan pemerintah daerah dalam meningkatkan kinerja karyawan khususnya perusahaan pada PT. TASMA PUJA-KBC KABUPATEN INHU.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat membantu dan mempermudah pengambilan tindakan perbaikan untuk selanjutnya, terutama bagi peningkatan kinerja.
- c. Sebagai bahan penelitian lebih lanjut bagi pihak yang terkait dimasa mendatang, dalam aspek yang sama maupun aspek yang berhubungan

I.4. Sistematika Penulisan

Sebagai pedoman agar lebih terarahnya skripsi ini, maka disusun menjadi beberapa bab:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan Latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : KETERANGAN TEORI

Pada bab ini akan menguraikan beberapa teori yang dijadikan pedoman dalam melakukan analisa dan pembahasan penelitian

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang tempat dan waktu penelitian, metode penelitian, variabel penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisa data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN

Pada bab ini akan menguraikan tentang perusahaan secara keseluruhan meliputi sejarah singkat perusahaan, maksud dan tujuan pendirian perusahaan, dan tujuan umum perusahaan.

BAB V : HASIL DAN ANALISIS DATA

Dalam bab ini akan disajikan hasil penelitian dan pembahasan serta bagaimana menguraikan secara efisiensi mengenai masalah yang dihadapi dan cara pemecahannya.

BAB VI : PENUTUP

Merupakan suatu bab yang penulis akan mengambil beberapa kesimpulan dan saran yang mungkin berguna bagi pimpinan organisasi atau karyawan dimasa yang akan datang.